

東洋大学学術情報リポジトリ Toyo University Repository for Academic Resources

研究会合報告(2006年度-2007年度)

雑誌名	アジア文化研究所研究年報
巻	42
ページ	384-398
発行年	2007
URL	http://id.nii.ac.jp/1060/00011400/



イスラーム世界における伝統的秩序規範の持続と変容

研究員 後藤 武秀

期 間 二〇〇七年四月二九日～五月一日

調査地 中国 アモイ大学・福州大学

カイロ市におけるイスラームの伝統価値規範のフィールド調査

客員研究員 赤堀 雅幸

期 間 二〇〇七年七月三十一日～八月一七日

調査地 エジプト カイロ市 スーフィー高等評議会など

※上記3件の詳細については本号所収のプロジェクト報告に所収。

中国扶貧「移民新村」政策研究班

中国陝北・甘肅省地区移民新村研究調査

研究員 阿部 照男・横川 伸

郝 仁平・今東 博文

客員研究員 針 生 清人

飯塚 勝重

期 間 二〇〇七年九月一日～九月一二日

調査地 中国 陝北・甘肅省地区移民新村

※詳細については本号所収の研究班報告に所収。

研究会合報告——二〇〇六年度～二〇〇七年度

研究集会

日 時 二〇〇七年一月二六日（金） 一三時～二〇時三〇分

会 場 白山校舎 二号館一六階 スカイホール中央（第一部）・スカイホール右（第二部）

第一部…研究大集会（一三時～一七時三〇分）

第一ステージ 研究報告

宗教の制度化と権威

—マレーシアの境域社会におけるイスラーム化のダイナミクス

研究員 長津 一史

本報告では、マレーシア・サバ州東岸のセンポルナ郡に居住する海サマ（バジャウ）人を事例として、マレーシアにおける「ふつうのムスリム」と国家とのイスラームをめぐる相互作用のダイナミズムについて論じた。具体的には、一九五〇年代半ばに始まる海サマ人のイスラーム化の歴史過程を跡づけ、その過程を国家、地域双方のレベルのイスラームをめぐる社会的文脈に定位して相関的に理解することを試みた。

センポルナ郡はフィリピンと国境を接している。海サマ人はマレーシアとフィリピンの双方に居住している。いずれの国家領域においてもイスラームを受容しているが、フィリピン側ではいまでも他の多数派ムスリムから

「正統ならざる」ムスリムとみなされ続けている。しかし、マレーシア側では、地域社会で広くムスリムと認知されている。マレーシアの海サマ人はいかにイスラーム化し、ムスリムとしての認知を獲得したのか。

一九六〇年代、マレー半島出身のムラユ知識人や州政府が管轄する公的イスラーム機関は、フィリピン起源の海サマ人に対する差別神話を否定した。まず海サマ人は、これを契機として公的イスラームの場に参加するようになった。一九七〇年代後半には、海サマ人イマムたちが公的イスラーム機関からイスラーム指導者として公認された。さらに一九九〇年代はじめには海サマ人の中から、宗教学校などに勤めるイスラーム知識人が現われた。センポルナではイスラームの制度化にともない、ムラユ知識人や公的イスラーム機関がイスラームの権威を表象するようになっていた。それゆえに周囲のムスリムは、ムラユ知識人や公的イスラーム機関が承認した海サマ人のムスリムとしての地位を認めざるをえなかったのである。

以上のように本報告では、海サマ人のイスラーム化が、一九七〇年代以降のマレーシア国家によるイスラームの制度化と、それにもなって進行したイスラームをめぐるローカルな社会秩序の再編を背景として生じた社会的現象であったことを明らかにした。



長津一史研究員

た。ただし海サマ人のイスラーム化は、国家によるイスラーム制度化政策への包摂ではかならずしもなく、被差別状況から脱却しようとするかれらの社会的実践でもあったことも同時に指摘した。

中国における緑化政策

―退耕還林・還草工程を中心に／八年後の憂いは解けるのか―

客員研究員 飯塚勝重

中国の生態環境保護と山区農民の貧困救済策を統合した退耕還林・還草政策は、西部大開発の重要な一項目であり、また中国6大林業事業の一環でもある。黄河中・上流域、長江上流域中心に、地滑り、河川への土砂流入を防ぐため、斜面一五度以上、特に二五度以上の耕地を止め、新たに植樹して森林に返す事業である。農民は、畑を林に返すため国家から穀物、後に現金を以て補償を受け、さらに若干の生活費が支給される。この政策は、すでに幾つかの拙稿の中で概略を記してきた。一九九九年施行地域から出発したこの政策は二〇〇一年二五省（市・区）・新疆建設兵団において正式に発足したときには、すでに全面的に支持を得て植林活動が展開された。農民は一ムー（6.667アール）当り、西北地域当初穀物100キログラム、南方地域当初穀物150キログラム、生活費一ムー当り20元が支給され、種苗費は一ムー当り50元が県に支給され、農民には苗木が支給され、中国版徳政令と称された。

しかし二〇〇四年以降、この政策に大きな変化が現れた。その一は、穀物現物支給から現金支給に変わった事である。全国的な基本農地確保上の問題と穀物減産及び将来の穀物調達事情が反映してはいないか。中央の説明では穀物保存状況の煩雑さ解消がいわれ、また地方政府の運搬上の経費増が甚だしいと伝えられている。第二に退耕地造林が極単に減少している事、このことは、二〇〇三年までの実績を以て政府が調整的手段には入り、

種苗費のみの宜林荒山荒地造林に傾斜させている事を示している。第三に基本口糧田を一人当たり西北部各2ム、南方部0・5ムを満たすよう指示を強めたこと。ここにも退耕民自前の食糧調達方式が求められているが、すでに退耕した農民や或いは退耕還林を機に生態移民した農民全てに行き渡るものか。また、傾斜二五度以上の畑地の還林とその近辺にさらに畑地を造成することが出来るのか、地価が上昇している、或いは道路、公共開発などで土地取用も頻繁となっている現状ではどうなっていくか、第四の問題は、後続産業の問題である。還林政策も二〇〇六年で経済林五年、生態林八年の補助期間を過ぎる農家が出てくる。果たして造林地から収入を得る手段は成り立っているのか。大勢は補助継続已むなしとの方向に動いているのかの如くである。八年後の憂いが今後陸続として起こってくる。地方政府は、植樹成果の審査、補助金支給のための手続き、林地管理の検査等煩雑な業務に地方予算が消費され、収入源の乏しい県程補助期間の延長を願っているという。

今や一億二千万農民の生活をか
けた関心事が果たして八年後を無
事迎えることになるのか、政府の
早い発表が待たれている。



飯塚勝重客員研究員

第二ステージ 研究班報告

- ① 日中合弁企業文化に関する調査研究（比嘉佑典代表・研究所プロジェクト）
- ② 中国移民新村政策の研究（阿部照男代表・文科省科研費プロジェクト）
- ③ 中華世界の拡大と再生（谷口房男代表）
- ④ トランスナショナル・コミュニティの研究（松本誠一代表）
- ⑤ フェ調査報告（末成道男代表・学術フロンティアベトナム班）
- ⑥ イスラーム世界における伝統的秩序規範の持続と変容（後藤武秀代表・研究所間プロジェクト）
- ⑦ アジアの地方分権化（佐藤俊一代表・後藤班員代行）
- ⑧ アジアの身体技法に関する研究（研究班名紹介のみ）
- ⑨ 中国の家族を対象とした研究（研究班名紹介）

平成一七年度

研究例会

日時 二〇〇七年六月二三日（土）一五時～一七時
会場 白山校舎 二号館三階 第一会議室

文化変容の研究とカレンダー文化研究との接点を探る

客員研究員 大越公平

一 はじめに

民族（民俗）文化を表象するものの一つとしてカレンダーを捉え、本研

究所のプロジェクト「東アジア・東南アジア諸国にみる経済発展と都市化による伝統的文化の変容―大都市・地方都市・農村の比較―」との研究の接点を探っている。本プロジェクトが行った二〇〇五年九月のインドネシア共同調査および二〇〇六年二月ベトナム共同調査に参加した際に、プロジェクト・メンバーをはじめ、地元の方々の協力得てカレンダーを集めることができた。また、二〇〇五年十二月にインドネシア・ジャカルタでカレンダーを販売している露店を見て回った。調査記録や集めたカレンダーを整理する過程で注目した事柄について述べてみたい。

二 研究対象としてのカレンダー

- (イ) ジャカルタのファストフード店のカレンダーにみる「ハラル」のマーク
- (ロ) ベトナムデータ通信会社のカレンダーから伝統的婚姻儀礼の変容
- (ハ) タイ・セレクト(タイ商務省認証レストラン) 推進のカレンダーから年度カレンダーの工夫
- (ニ) 観光行政とカレンダー(沖縄県庁のカレンダーと中部ジャワ州のカレンダー)

こうしたカレンダー文化についての考察は、意外にもほとんど進んでいない。これを契機にカレンダー文化研究を充実させていきたい。(1)

3 今後の課題に向けて

現在、カレンダー文化に関する研究は、「考暦学」という名称を付けて

進められている。

「実際、暦をとおして世界の諸文化をいろいろな形で理解することができる。すくなくともその糸口をさがることが可能である。なぜなら、世界中にはさまざまな暦法が存在し、それが宗教や国家の庇護をうけて維持・継承されているからである。また、おなじ媒体に暦法のみならず、関連情報も提供されている。たとえば現在のカレンダーには日付とともにうつくしい写真や絵画、あるいは会社名やその広告が印刷されている。そうした関連情報も含めて暦を研究することが十分可能である。わたしはそれを「考暦学」と名づけてみた。」(中牧 二〇〇七・三八)(2)

私もそのグループの一人として主に国内地域で発信されたカレンダーを対象にしながら諸文化のカレンダーとの比較研究を行っている。本プロジェクトのメンバーが捉えた文化変容に関する研究成果を参考にし、カレンダーに表象された文化事象を通して文化変容の過程を継続して研究していきたい。

(公開研究会では、それぞれの文化事象に関心を寄せている研究者の方々からコメントをいただいた。これを今後の研究に活かしていきたい。本プロジェクトの第二期研究では、カレンダーを対象とした論議をさらに推進できれば幸いである。)



大越公平客員研究員

(1) 公開研究会では、『Frontier ニューズレター』で簡単にまとめたものに、調査時の画像を加えて説明した。大越公平 二〇〇七 『カレンダー風景』に文化事象とその変容を探る』『Frontier ニューズレター』八・二四頁、東洋大学アジア文化研究所。

(2) 中牧弘允 二〇〇七 「イスラーム暦のグローバル化 考暦学の視点から」住原則也(編)『グローバル化のなかの宗教—文化的影響・ネットワーク・ナラロジー』京都・世界思想社 三七〜六二頁。

韓国の気功に見る身体観とナショナリズム

—「国仙道」が語る自らの来歴と修練道教—

研究員 木内 明

韓国では古くから多種多様な養生法が実践され、また多くの道教徒や儒者らによって研究されてきた。筆者は「国仙道」と称される気功団体にて約一ヶ月の修練を行ない、伝統的な気功の一つを体得つつ、資料の収集やインタビューを行ない、そこで語られ伝えられている気功理論を明らかにしようと努めた。今回は第一回目の報告として、国仙道組織や技術の紹介と、そこで語られる来歴に見られるナショナリズムについて発表する。

かつて秘密裏に伝えられていた国仙道は一九六七年に下山した青山仙師によって公開され、普及が始まった。基本的に下腹部の丹田を活用した腹式呼吸と、定められた身体動作を繰り返すことで、心身の健康を追求する養生法である。韓国には国仙道と称する団体は三つあるが、筆者はそのうちで最も古い青山仙師自身が最初に興した団体にて修練を行なった。現在

はソウル市の中心部に本部を構え、全国に一二〇の修練所を有している。早朝から夜まで約一時間の修練を七〜八回行なっており、一般修練者は、そのうちの都合良い時間帯に指導者のもとで気功を修練する。

理論的な特徴の一つは、丹田の呼吸を活用した一部の道教系の気功と極めて似ていながらも、その関係を一切否定していることである。国仙道では自らの歴史を四〇〇〇年とも五〇〇〇年とも説き、創生神話の始祖から既に修練していたことを訴えている。その歴史は、仙人伝説や道教的な養生法をも巻き込みつつ、エスノセントリスティックな学説や民族宗教とも呼応した民族主義的な発想を根拠に裏付けられている。国仙道から派生した気功団体の一部には、世界的な伝播を目指す中で、そのような民族主義的な発想の表明を控えているほどである。

その民族主義的な来歴が、韓国人のナショナリズムをいかに刺激し、組織の隆盛にどのように貢献しているかは、今後の調査課題の一つとしている。



木内 明 研究員

研究例会

日時 二〇〇七年 月 日(土) 一三時～一四時三〇分
会場 白山校舎 三号館二階 第二会議室

日本語と日本文化との接点

平成一九年度東洋大学交換研究員
華中科技大学外国語学院・教授

陳 俊 森

※発表詳細は、本号掲載の同名論文を参照。



陳 俊 森 教授

研究例会

日時 二〇〇七年十二月一日(土) 一五時～一七時
会場 白山校舎 一号館一三〇二番教室

研究会合報告

中国人の発想と日本人の発想——中日合弁企業文化の調査から——

平成一九年度東洋大学交換研究員
中国・華中科技大学外国語学院・教授

王 秋 華

東洋大学アジア文化研究所(研究代表・比嘉佑典)と華中科技大学(研究代表・王秋華)と共同で中日合弁企業文化意識についての調査研究の一環で、多くのアンケート調査と多種多様のインタビュー調査を行った。その結果、文化の違いと意識の衝突が直接的、間接的に合弁企業での生産活動に影響をおよぼしていることが明らかになった。特に中国市場に進出した日系企業、中日合弁企業においても、いかに友好で協力的な職場の人間関係を通じて有効な経済活動を行うかということが重要な課題となっている。そして、「文化摩擦」の問題は多くの学者が研究する近年の課題になっている。



王 秋 華 教授

日本に行った中国人と中国に行った日本人は、はじめてお互いの国土を踏んだとしても、「お久しぶり」と感じる人が多い。同じ漢字圏、同じ皮膚の色等、不案内感がないからである。しかし、一旦生活や仕事を共にすると、お互いに理解し合い、お互いに信頼し合うことが決して容易なことではないことに気づく。両国国民の性格においても、非常な相

違があるし、物事に対しての認知も大きな差があるのである。

今回は、調査を行った結果の中から「企業における文化意識」に関する中日両国の発想・価値観の比較をおこなったものである。今回の調査結果や、国内外学者の参考文献を利用し、中日合併企業での「文化摩擦・カルチャー・ショック」を手がかりとして、その文化摩擦を派生させる両国間の発想の違い、価値観の相違について報告してみたい。

1. はじめに

現在中国への日本の企業の進出は約三万社と言われている。その中で本研究は、華中地域に展開する中日合併企業（日産、ホンダ、NEC、日本電気、川崎船舶系等）で働く中日従業員の文化摩擦に関する意識調査を行い、その結果についての報告である。その目的とするところは、合併企業での文化摩擦を通して、その背景にある発想・価値観・国民意識の相違を明らかにし、それらを比較し検討することによって、合併企業の共存共栄の道を模索してみたい。

2. 合併企業の調査

調査内容は、性別、年齢、勤務年数、役職、言語能力、人間関係、職場のマナー、意思決定、衛生思想、会社への帰属意識、給与報酬昇格、労働条件、職場の仲間意識、福利厚生等に関する質問紙による調査とインタビュー調査を行った。その中でも、文化摩擦に関する項目について取り上げてみたい。

言語行動、就労意識、職場の人間関係、意思決定、上下関係、責任の取

り方、残業に対する意見、商談と面子、自己主張、時間意識と情報の共有、就職と離職意識、職場のモラルなどに関する文化摩擦と発想・職業意識の相違とその背景にある生活習慣・価値観・国民性・思想（考え方）についても調査も行った。

文化摩擦の背景については、次の項目から検討した。挨拶、電話、感謝、礼儀作法、依頼、報告、打合せ、断り方、喫煙、贈り物、対人距離、口論、交渉、衛生、家族関係、自己主張、話す音量、面子、顔の表情、遅刻・欠勤、家族意識と帰属意識等について調査した中から、発想（考えた）と価値観について見てみたいと思う。

3. 発想・価値観・生活習慣・思想等の相違

（1）企業に対する基本的意識

①企業観

改革前の中国企業は従業員にとって仕事、生活の場に加えて政治活動の小社会であり、日常生活全般にわたって国家政府が丸抱えで面倒を見るようなシステムである。「鉄飯碗」（鉄のご飯茶碗は決して、割れないことから、食いはぐれない職業）で、平等主義を重んじ、働いても働かなくても賃金は同じ、従業員は仕事に出るが力を出さない。労働効率が低い。改革以後、従来の社会主義的な慣行である生涯雇用、年功序列を廃止し、能力主義に基づいた雇用契約、成果主義による昇格、適材適所による採用などという人事管理に転換し、以前の平等主義から効率、貢献度がより重視されるようになった。特に、一九九四年「労働法」の制定によって「固定工」が完全に廃止されることになり、殆どの従業員が「契約工」に移行し

た。

それで、国有企業の丸抱え的な生活保障制度が崩壊したことによって、人々の負担分が増加した（例えば養老年金、医療保険、住宅基金など）。人々は就職する場合、個人の利益を重視するようになる。個人と会社は単なる「契約」の結びつきであって、会社に対する精神的忠誠心や帰属意識が希薄になった。続いてきた転職率は現在の中国人の企業意識変化の現れである。

日本人は、「企業は人なり」であり「我々の会社」と呼ぶように、会社と精神的・一身同体で会社のためにつくすという会社人間が多く愛社精神が強い。そのための訓練によって「企業戦士」を育てる。過労死はその最たる例である。

② 人事組織

中国では会社の人事組織は、会社のためではなく、個々の人のために存在する（人間性を尊重し、業績を重視し、公正・公平な賞罰制度という人事管理を追求する）。

日本は、「会社人間」といわれるように、会社の利益追求型を第一義と考えている。

今回の調査では人事、労務の分野では、回答数九七名のうち、人事管理と給与制度における改善要求がそれぞれ三二%と最も多い。前者は「管理職の削減」や「仕事の圧力を減じて」「もっと社員への思いやり」、「中国人に対する信用」「現地事情を考慮」を求めている。後者は「給与引き上げ」、「中日間の給与格差是正」など給与制度の改革の声が強い。そのほかに、採用方式一二%、福利一〇%、業績評価六%、奨励システム五%など

における改善要求が上がっている。

③ 帰属意識

日本人は、会社と運命共同体的意識があるのに対して、合併企業では中国人は帰属意識よりも自己の生活・賃金を重視する。今回の私たちの調査において、「欧米系企業と日系企業とどっちを希望するか」の質問に対して、回答数一〇八名のうち八一%が欧米系企業を希望しており、日系企業を希望する者は一九%であった。同調査によれば日系企業の人気が低い理由として、①評価システムが不明瞭、②役職に応じた権限が与えられない、③給料水準が相対的に低い、④教育研修機会が少ない、⑤経営の現地化の度合いが低い。これは、中国人が中日合併企業への帰属感が希薄になる原因ではないかと思われる。

④ 職場の上下関係

職場の意思決定に当たって、中国の場合は「上意下達」であり、（報告、連絡、相談とよばれる「ほう・れん・そう」を中国人はあまりしない。上の者の意志や命令は理解しても、しなくても実行しなければならない、指示待ち人間が多いのである）。日本はその反対に「下意上達」である。

⑤ 品質管理と経営

製品に対する考え方については、中国人は品質よりも採算を重視し、コストダウンに力を入れ、品質よりも値段を重視する。日本人は、品質に重点を置き付加価値をつけて、信頼性の高い製品に重点をおいている。今回の調査では、中国人従業員は日系企業の優れた点として、生産、品質管理、人事、経営、教育訓練の五つの分野についてみると、生産、品質管理における優れた点を挙げるものが最も多かった。厳しい管理とはいえ、コスト

重視、先端的な管理方法、品質管理など優れた生産技術や効率的生産とともに日系企業の経営管理を高く評価している。

⑥情報の共有化

会議において、中国人は黒板に記録をせず、皆自分のノートに記録するのが普通である。日本人は、黒板等に記録して、それを皆で共有化する。中国人は、情報を共有化する発想がない。日本の場合は、記録は個人も会社も同様に共有できるが、中国では個人の記録は、会社の記録と共有できない主観的なものが多い。

日本企業では通常グループ管理を行うのに対して、中国企業では個人主義であるから、個人の能力が重視され、人それぞれに職務内容や責任範囲をはっきりと決めるのが普通である。与えられた仕事をしっかりとやればよいと一般の人々は思っている。他人が干渉したら、かえって、嫌われる傾向がある。だから、「各人自扫门前雪」（めいめいで自宅の玄関前の雪をかく）と中国人はよく言っている。

⑦労働時間の柔軟性と厳密性

中国人は柔軟性であるのに対し、日本人は厳密性である。その点は時間管理によく現れている。中国人は時間の扱いが大らかである。その時々状況の変化に応じて、すばやくどんどん対応していく。いつも柔軟に対処する。日本人からみれば「とてもルーズ」ということになる。日本人は、非常に細かく厳密である。いつも精確に図表を作り、きちんとした計画を立てる。スケジュール管理が厳しく、時間の効率と節約に気を配っている。中国では朝改幕変の習慣があり、計画より変化優先、（計画は絶えず変わって定まらないこと）、上司意識優先である。

⑧公私混同の考え方

中国人は私用で会社の車を平気で使ったり、紙など会社のものを持ち帰ったり、家族の事情で仕事を簡単に休む。それを見た日本人は、「公私混同」だという。個人的なつながりがそのまま公的なつながりである中国では、個人的事情が公的場面でも尊重される。日本人の「公と私」の考え方に根本的な相違がある。

⑨自己志向と他者志向

中国人は、ものを考えるときに、まず自分の立場に立つて、自分の利益を守ることから出発する。それと対照的に、日本人の場合は、まず所属集団のことを考慮に入れておき、他者、あるいは所属集団に対する負担を最小限にしようと気配りする。それは日中の発想・思考様式の大きな違いである。

⑩責任感の違い

問題が発生した時、中国人はあまり自己の非を認めないし、責任をなすりつけることがあり、自己保全的である。

日本人は組織で責任をとったり、責任を共にしたりする意識が強く、責任を集団でとる傾向がある。

⑪日系企業に関する総合的評価

全体として、日系企業をどのように評価しているかについては、中日合併企業の従業員の半数近くが肯定的に評価しており、否定的な評価は一割に満たなかった。回答結果を五段階（a…非常にいい b…いい c…普通 d…よくない e…悪い）で評価すると、（いい）がもっとも多く四七%、（非常にいい）の1%を加えると、積極的に高い評価をするものが

四八%であった。これに對して（悪い四%）、（よくない三%）、評価しないが七%あり、残る四五%は（普通）であるとしている。日系企業の優れた点を認めながら、総合的な評価としては、よいとするものは過半数に達せず、どちらでもない（普通）が四五%という結果になっている。これは従業員の待遇への満足度が低く（満足しているのは三分の一程度）、また職場の規律が厳しいと受けとっているものが五割に達していることと無関係ではないだろう。

（2）商談にかかわる考え方

商談に関する考え方について、以下の特徴がある。

① 大國意識

千年来中国の大國的地位は変化していない。日本と異なつて、中国人は自國を大國と呼び、そこから大國としての優越感と誇りがある。日本人の危機感とは反對に、中国人はものをあまく考へて簡単に取り扱う傾向にある。競争意識も割合弱いと思われている。

② 面子の重視

日本人と同様、中国人も面子を重視する。中国では、相手の面子をつぶすことによつて自分の面子を保持することがよくある。また相手の意見も聞かず、理屈にならないときでも、詭弁を使い、とんでもない理由で相手に勝とうとする。このへんは、日本人の面子と違ふところである。また、日本人が理解できないと思うところだろう。メンツは見ることも触れることもできない精神的なものである。値打ちをはかることはできないが、時には命や金銭よりもずっと大切なものだ。中国人にとつては決して失つてはならないものである。

中国では「人には面の皮が必要で、木には樹皮が必要だ」という言葉がある。顔は中国人が一生をかけて保つものである。「顔」というものは辞書により、二つの解釈がある。一つは顔つき、もう一つはメンツである。中国文化と社会生活の中で中国人はよく「顔」或いは「メンツ」で社会的な行為や心理現象を解釈する。そのとき、「顔」或いは「メンツ」はそのものから抜け出した無形の存在現象である。これは中国人によく言われているメンツ観である。中国人で有名な学者の林語堂が『顔と法治』で言っているように、「中国人のメンツ観念は無形の顔と言える」。中国ではメンツなど、あつてもなくてもいいようなものだと思へてはいけない。「顔」は中国人にとつて、自尊、自負、自立の土台なのである。中国では「不要臉」（面いらず）は最大の侮辱の言葉だ。「顔」も要らないという人間に、何がきよう。そんな人間を誰が相手にしよう。メンツの問題を軽んじてはいけない。メンツはどんな深刻な結果を招くか知れない問題なのだ。現実生活の中に、メンツのために人を殺したり、戦争になったり、理性や正常な判断力を失つたり、友が敵となつたりといったことがある。メンツは禍のもととまで言われている。

しかし「メンツ」は個人の尊重と自尊の必要の外在的な反映だと思ふ人も少なくない。

中国では「顔をふくらませて太っているように見せかける」（やせ我慢をする）と言う言葉がある。ある程度で個人が他人からの尊重がほしく、自己が無視されないようにという強い自尊心を反映しているのである。『中国人と日本人』の作者汪洋が言つたとおりに、「中国人のメンツはその人が自分のいる集團の一員としてふさわしいことを証明する、品質保証書

みたいなのだ。その品質保証を保つ最良で最終的な手段は天才ではなければ、やはり努力しかない。言い換えれば、メンツは努力の原動力の一つになる。人が自分の「メンツ」を精一杯守ることは自分の自尊心を守ることと同じである。自尊心は人間の社会的性情感の体験で、自尊と尊重への追求は人間が地位と身分を得ようとする表れである。人々がメンツを大切にすることは意外に思わないだろう。メンツは両刃の剣である。中国人のメンツは自分という「個」を立てるからといって、自分の利益のことばかり考えているとは限らない。中国には「死要面子活受罪（メンツにこだわると、実にひどく苦しめられる）」と言う言葉がある。

日本人も「顔を潰す」「顔がたたない」「合わす顔がない」「顔が売れる」「顔が利く」「顔が広い」「顔を利かす」などの慣用語を使用する。日常会話の中に「世間知らず」「世間の笑ひ者になる」「世間に顔向けできない」「世間を騒がせる」「世間体が悪い」などの言い回しがある。このごくあたりまえの言葉こそ日本人の「メンツ」意識を反映する重要なものであると思われる。世間とは日本語の辞典では世の中、あるいは世の中の人々を指す。日本人は、「世間の目」を気にし、「世間の笑ひ者にならない」ように細心の注意を払っている。つまり、日本人は自分の行動を決定したり、自分に対する評価や態度を決める際に世間をよりどころにし、また、行動を律する上に強力な強制力を持っているのである（市川孝一文教大学教授、一九八三年）。ルース・ベネディクトの言葉を借りれば、「日本人はいずれの場合においても、恥は強力な強制力となる」「彼はただ他人がどういう判断を下すであろうか、ということ推測しさえすればよいのであって、その人の判断を基準にして自己の行動の方針を定める」のである。

考えてみれば、中国人のメンツは集団の中で自分という「個」を立てるのに対して、日本人のメンツは自分という「個」を抑えるのだ。いわば正反対のようなものである。しかしながら、両者は人間がそれぞれの社会や集団の中でうまく生きるために必要なものであると言う点では共通している。「合併企業の職場で人間関係を考える場合に相互のメンツを立てるのが肝心である」と比嘉も指摘していた。

③個人主義

中国人は、個人主義が強い。日本人は、集団主義が強い。そのことが、商談の場面でも反映されている。チームに中心的存在の人の役割を強調しすぎ、チームの実力を弱める現象がたびたびある。

④実利思想

「中国人は信用できない。相手がこちらより低い価格を出したら、すぐそっちへいってしまった」という日本人の文句をよく聞かされる。中国は、歴史的に治乱興亡を繰り返し、いつ世の中が変わるかもしれないという考えが心の中に潜んでいる。つまり、絶対のものはないと考えているので、「絶対の契約者」という考え方がない。歴史的に比較的安定した日本社会では、理解しにくい点である。

⑤商売より人情

「君子は義を重んじ、小人は利を重んじる」というように、中国人は、商売より友達として長続きできるようにするのが最高の目的である。日本の商社マンが自社の商品売り込みに行ったが、3回目まで天気のこと、給与のこととかビジネス以外の話に終わった。あきらめかかったが、4回目に行くと、相手は「今日はどこか食事に招待してくれませんか」といわ

れ、日本人商社マンはあわてて、高級レストランにつれていった。そこでやっと取引きの交渉がはじまり、現在でもお互いに友情を深め、取引きが続いているとのことである。

日本は人間関係社会で人脈と言う言葉がある。中国はコネを重んじる社会で、同級生、同郷、同世代などの人間関係ネットワークが強い。

⑥ 複雑な対外感情

中国人は、外国人に対して複雑な感情を持っていると思う。まず大国としての優越感があり、外国に対する不信感と嫌悪感を抱き、中国伝統文化への敬愛とナショナリズム感情が強く、外国に対して排外的な感情を持っている。しかし、その一方、先進国に対する憧れ、外国の流儀、特に外国の技術を導入し、自国を発展させようとする排外心理も混在している。だから、優れた外国製品に目を移したかと思うと、また自らの優位性を主張する必要があると感じ、大国の威厳を見せる。このように、二つの複雑な心理が中国人の行動を微妙に支配している。

(3) 感情表出の考え方

① 視線

「目は口ほどにものをいう」といわれているように。視線はコミュニケーションの最も大事なもののだが、日本人は職場において、相手の顔をまともに見ることはなく、うつむいて、または視線をそらし、遠慮がちに見る。中国人は、相手の目をしっかり見つめ、視線をそらさずに向き合う。日本人には、それが威圧に感じるらしい。中国人からは視線を合わせない行為は、失礼にあたるとしている。

② 顔の表情

中国人に比べて、日本人は人前であまりはっきりした表情を表さない。なるべく温和な表情でいることが、中国人にとっては不可解に映るという。中国人は、率直に顔に表す。ある日本人上司が中国人の仕事のミスを戒めたら、中国人はニコニコしながら「以後気をつけます」といったのに、にやけた態度に腹を立てたという。逆に、中国では「笑ってくれる人を殴らない」という諺があり、相手に許してもらうときは笑うのである。

③ 話す音量

日本人は、声を抑えてなるべく控えめに話す。中国人は、はっきりとして音量が大きい。日本人の耳には「押しの強い」「大げさ」「自信満々」な口調に見えるらしい。その結果、日本人は中国人が興奮しているとか、怒っているとか、と誤解したりして、単に情報を聞き出そうとして、中国人が質問しているだけのときでも、責め立てられているかのように感じる可能性がある。

④ 対人距離

中国人は、対人距離が日本人より短いので、近づいて話す。日本人にすると、相手が押し付けがましく、不快に感ずるという。中国人からすると、近づかない人は、冷たいという印象をもつ。

⑤ 詫言の姿勢

日本人は「大変申し訳ありませんが」と、頭を下げることが多い。「すみません」をよく言う。中国人にとってはそれが不思議にうつる。中国人は、謝ることと責任が一对になっているので、そう簡単には謝らない。

⑥ 自己主張

日本では、心底、自分をさらけ出した議論は少ない。よい話し手よりも

よい聞き手であることが評価される。「口は禍の元」「以心伝心」「沈黙は金」「いわぬが花」といった風である。中国人は、はっきりと自己主張をする。中国には「言わないことは誰もわからない」ということがある。言っておかないと損をするかもしれないということから、思っていることをはっきりと言わなければならない。

そして、言葉の表現の視点から見れば普通日本語はあまり断定する言い方をせず、殆ど文末に「～ではないか」とか「～であろうか」とかいったような言い方をするのに対して、中国語では、よく「要」、「必須」、「～なければならぬ」、「すべき」、「絶対」とかいったような言い方をするから、中国人にとって、日本人は何を言いたいか分かりにくい。一方、日本人にとって、中国人の言い方は自己主張が強すぎると感じる。

日本人に言わせると「自己主張をなるべくさけて、回りの人の意見を聞き、協調しながら仕事を進めるべき」という。だから、日本人の意思決定は、集団的意思決定の傾向になると中国人は見ている。

⑦ 喧嘩口調

日本人にとって、通常の議論でも中国人の議論は、喧嘩口調に聞こえるらしい。声の高さで疲れる、と日本人は言う。しかし中国人にとっては、喧嘩ではなく、ごく当たり前の議論であり、口調である。逆に日本人の話し言葉の文末表現には言いさしという現象を中国人はなかなか理解しにくい。「以心伝心」や「暗黙の了解」などは中国では通用しない。

(4) 家族意識と企業の関係

家族に対する考え方が、企業のあり方を決める基礎である。中国の家は、血縁関係で、家を中心とした人間関係によって三種類に分けている。

① 感情関係

家の「内」の人間関係。つまり、夫婦・親兄弟の関係である。

② 混合関係

家以外の人間関係。親戚や友人関係。

③ 道具関係

本人とは何の社会的関係がないという人間関係。そこではお互いに対等の立場「公平原則」を基本にしている。それは、家族と企業の関係である。中国人にとっては、企業は「家」に利益をもたらしてくれるものであり、そのために全力で働く意識である。利益がなければ直ぐに転職する。

日本の場合には、大家族制度のように、親族集団が社会的にも経済的にも生活を共にしていくという伝統がある(柳田国男)。しかも、終身雇用制、年功序列型の企業では、労使関係の延長に家族共同体・会社人間の傾向が強い。会社のために命をささげるような「過労死」はその象徴的例である。

4. 今後の課題

今後は、ますます日中合併企業は大きく展開されていくと予想される。その時にあたって、両国間の企業に対する考え方・価値観・文化等について、共通の認識を持つ必要があり、相互理解が新たな企業の発展に寄与すると思う。

参考文献

比嘉佑典・王秋華主編『日中合併企業文化意識についての調査研究』華中科技大学出版社、二〇〇七年。

平成一九年度

国際シンポジウム

【学術フロンティア】

東アジア・東南アジア諸国にみる経済発展と都市化による文化変容―伝統文化と民族のアイデンティティ― (Cultural and Social Changes in East and Southeast Asian Countries Arising from their Economic Development and Urbanization: Traditional Culture and Racial Identification)

日時 二〇〇七年十一月一〇日(土) 一二時四五分―一七時三〇分

会場 白山校舎 六号館六二〇九番教室



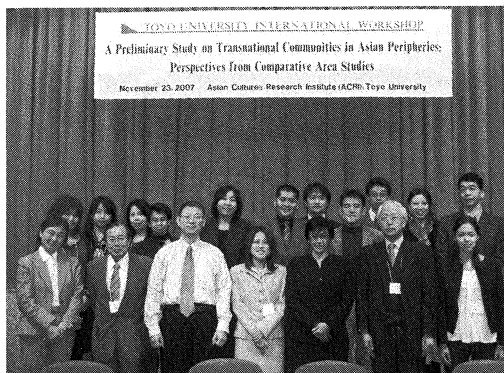
※詳細については本号所収の学術フロンティア報告に所収。

研究会合報告

【研究所プロジェクト】「境域アジアのトランスナショナル・コミュニティ」
“Preliminary Studies on Transnational Communities in Asian Peripheries: Perspectives from Comparative Area Studies”

日時 二〇〇七年十一月二三日(土) 一二時三〇分―一七時三〇分
会場 白山校舎 二号館一六階スカイホール

※詳細は本号所収の研究プロジェクト報告に所収。



写真①



写真②

※写真① 終了後の記念写真 写真② 発表者打合せ風景

研究会合報告

【研究所間プロジェクト・シンポジウム 「イスラーム世界における伝統的秩序規範の持続と変容」】

日時 二〇〇八年一月二六日（土）一四時～一七時三〇分
会場 白山校舎 三号館三二〇五番教室

※本号所収の研究プロジェクト報告にポスター所収。

